



MARTINI & ROSSI
GRUPPO BACARDI



Politica di Parità di genere

Certificazione di parità di genere

Uni Pdr 125



In Bacardi-Martini, il senso di Belonging (di appartenenza) non è solo un valore: è un pilastro fondamentale della nostra cultura aziendale.

Crediamo che la diversità ci renda più forti, aiutandoci a crescere, innovare e creare un ambiente di lavoro in cui ogni persona si senta rispettata, valorizzata e messa nelle condizioni di contribuire appieno.

Siamo orgogliosi di condividere che Bacardi-Martini è la prima azienda del settore Spirits in Italia a ottenere la Certificazione UNI/PdR 125:2022, un riconoscimento significativo del nostro impegno continuo nel promuovere pari opportunità per tutti, in fase di selezione, formazione, sviluppo e avanzamento di carriera.

Questo traguardo rappresenta una tappa importante di un percorso intrapreso da tempo – un percorso orientato a generare cambiamenti concreti e a promuovere pratiche eque e trasparenti, volte a colmare i divari di genere e a sostenere ogni individuo nel raggiungimento del proprio pieno potenziale.

Le aree in cui abbiamo ottenuto la certificazione includono:

Cultura e Strategia

Governance

Processi di Gestione delle Risorse Umane

Opportunità di Crescita e Avanzamento per le Donne in Azienda

Equità Retributiva

Supporto alla Genitorialità e Bilanciamento Vita-Lavoro

Non consideriamo questo riconoscimento un punto di arrivo, ma un passo importante in un percorso che continua.

Continueremo a sostenere con passione il senso di Belonging, impegnandoci a costruire un ambiente in cui ognuno abbia l'opportunità di prosperare, sia all'interno di Bacardi-Martini che nelle comunità in cui viviamo e operiamo.



Martini & Rossi (Gruppo Bacardi) area Market Italy è fortemente impegnata a mantenere l'impegno verso le pari opportunità.

L'azienda si impegna a rispettare i diritti, la libertà e la dignità di ogni persona attraverso strutture e pratiche aziendali dedicate.

I valori fondamentali come correttezza, onestà, lealtà, rispetto, equità, imparzialità e non discriminazione sono centrali nelle attività quotidiane.

Il Gruppo si preoccupa soprattutto di valorizzare le risorse umane e di proteggere i lavoratori e le lavoratrici seguendo gli standard della UNI/PdR 125:2022.

Il Gruppo adotta un approccio imparziale, che non tollera discriminazioni basate su genere, età, orientamento sessuale, disabilità, stato di salute, etnia, nazionalità, opinioni politiche, categoria sociale, fede religiosa o altre caratteristiche personali.



Martini & Rossi (Gruppo Bacardi) area Market Italy si impegna a creare un ambiente di lavoro che favorisca il benessere organizzativo, con benefici sia sul piano professionale che familiare.

Per garantire questo, il Gruppo ha adottato misure per prevenire e contrastare qualsiasi forma di molestia o discriminazione, senza eccezioni.

Il Gruppo si dedica alla protezione dell'integrità psicofisica, morale e culturale dei propri dipendenti, assicurando condizioni di lavoro che rispettino la dignità individuale e le norme comportamentali.

Per prevenire molestie, abusi e mobbing sul luogo di lavoro, il Gruppo ha introdotto specifiche procedure per segnalare qualsiasi episodio discriminante, anche in forma anonima, e per proteggere i dipendenti coinvolti.



Il **Gruppo** si impegna nel perseguimento della parità di genere, nella valorizzazione delle diversità e nel supporto all'empowerment femminile attraverso una strategia di sviluppo e gestione delle risorse umane, libera da bias inconsapevoli, rispettosa delle pari opportunità e del bilanciamento vita-lavoro delle proprie risorse.

Per diffondere Up-Down una cultura incentrata sui principi della non discriminazione e delle pari opportunità, sono state realizzate, a livello di management e gestione delle carriere, specifiche azioni formative e di crescita.

A livello di comunicazione (attività di marketing e pubblicità) il **Gruppo** utilizza un linguaggio rispettoso delle differenze di genere ed allinea la propria comunicazione, sia interna che esterna, coinvolgendo tutti gli Stakeholders

A livello di comunicazione interna, il personale del **Gruppo Bacardi** è solito chiamarsi “Primos”- dallo spagnolo “cugini” per divulgare uno dei pilastri fondamentali alla base dei valori aziendali: la famiglia.

Al fine di assicurare un’efficace e sereno worklife balance il Gruppo si è dotato di specifiche policy di flessibilità e di un regolamento interno che tiene in considerazione i periodi di transizione che possono esserci nella vita dei suoi Primos come ad esempio maternità e paternità, nella sua accezione più ampia senza distinzione alcuna per età, genere, ruolo, condizione di genitorialità.

Per supportare il rientro a lavoro post congedo maternità ed agevolare le neo mamme è stato inserito uno specifico programma a disposizione di tutte.

Sono inoltre organizzate periodicamente specifiche attività di supporto, ascolto e gestione delle criticità in ambito parental coaching.

Il **Gruppo** si impegna, altresì, a garantire l’accesso alla carriera e all’onboarding in maniera neutrale attraverso specifiche politiche di leader management, condivise ed utilizzate da tutti.



Il **Gruppo** si impegna infine a rispettare e a divulgare attivamente i principi previsti dalla normativa vigente, dalle disposizioni contrattuali e dagli standard emanati dalle organizzazioni internazionali e comunitarie di riferimento:

- Agenda 2030 ONU – Obiettivo 5 – Gender Equality;
- Global Compact e Women's Empowerment Principles delle Nazioni Unite;
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani;
- Convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti delle donne, sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, sui diritti dell'infanzia, sui diritti delle persone con disabilità;
- Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro e le otto Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO);
- Convenzione ILO sulla violenza e sulle molestie del giugno 2019;
- Gender Equality Strategy;
- Strategia Nazionale sulla Parità di Genere 2021 – 2025;
- PNRR – Missione N.5 “Coesione e Inclusione”;
- Codice delle Pari Opportunità – D.Lgs. 10.04.2006, n. 198; D. Lgs. 10.03.2023, n. 24.

Sono state recepite le Faq di Novembre 2024.

Circolare INPS n. 95 del 26 maggio 2025



Allo scopo di consentire l'efficace adozione ed applicazione continua della *Politica per le pari opportunità*, la Direzione Aziendale dell'area Market Italia ha costituito il Comitato guida per la parità di genere.

Il Comitato Guida per la Parità di genere ha identificato inoltre una risorsa competente per la gestione del sistema di gestione, nominandola "RSGPG – Responsabile del Sistema di Gestione per la Parità di Genere", la quale sarà coadiuvata da ciascun Responsabile di funzione.

Infine, la presente politica viene resa disponibile per la consultazione nella sezione "Certificazione Parità di Genere" del sito intranet dell'Organizzazione.

Milano, maggio 2025

